



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Control interno y comportamiento ético en los
trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local
Casma, 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. César Augusto Hinostroza Montes

ASESOR:

Ms. Patricia del Rocio Chávarry Ysla

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

PÁGINA DEL JURADO

Mg.
Presidente

Mg.
Secretario

Dra. Patricia del Rocio Chávarry Ysla

Vocal

DEDICATORIA

A Dios por haberme concedido salud, además su infinita gracia y así poder culminar mis estudios de maestría.

A mi hija Eliane, por cederme su tiempo y comprensión, que me ha permitido terminar este paso en mi vida.

César

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por haberme permitido obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Al amor de mi vida Talía, por su apoyo cuando siempre lo necesité en mis estudios, por sus palabras y brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente.

El Autor

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, César Augusto Hinostraza Montes, estudiante del Programa de maestría en Gestión pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 32105814; con la tesis titulada “Control interno y comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la faltas de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometién dome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, setiembre 2017

César Augusto Hinostraza Montes

DNI 32105814

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Control interno y comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión pública.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El autor

ÍNDICE

	Página
Carátula	ii
Página del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaración de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	ix
Resumen	x
Abstract	
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos	14
1.3 Teorías relacionadas al tema	17
1.4 Formulación del problema	24
1.5 Justificación del estudio	24
1.6 Hipótesis	25
1.6.1 Hipótesis general	25
1.6.2 Hipótesis específicas	25
1.7 Objetivos	26
1.7.1 Objetivo general	26
1.7.2 Objetivos específicos	26
II. MÉTODO	28
2.1 . Diseño de investigación	28

2.2. Variables, operacionalización	28
2.3. Población y muestra	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
2.5. Método de análisis de datos	34r
2.6. Aspectos éticos	35
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES	55
5.1. Conclusión general	55
5.2. Conclusiones específicas	55
VI. RECOMENDACIONES	58
VII. REFERENCIAS	60
VIII. ANEXOS:	64
Anexo 1: Instrumentos	
Ficha técnica de los instrumentos	
Validez de los instrumentos	
Confiabilidad de los instrumentos	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3:Constancia emitida por la UGEL Casma	
Anexo 4: Otros	
Consentimiento informado	
Base de datos	

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue: Determinar la relación que existe entre el control interno y el comportamiento ético de los trabajadores de la UGEL Casma, 2017. La investigación se llevó a cabo con una muestra de 50 trabajadores de la UGEL Casma en el año 2017, aplicándoseles dos cuestionarios para medir cada una de las variables de estudio; el diseño de investigación fue de carácter descriptivo correlacional y el procesamiento de la información se hizo mediante el programa estadístico SPSS versión 23. Al término de la investigación se llegó a concluir que no existe relación significativa entre las variables control interno y comportamiento ético de los trabajadores de la UGEL, por cuanto los resultados del estadístico de correlación de Spearman arrojaron un p valor $\rho_{xy}=0,105$, que expresa una relación es casi nula y positiva y en el análisis de significancia que el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 0,761$) ha generado una significancia $p = 0,449$ superior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y que el valor calculado ($T_c = 0,761$) inferior al valor tabular ($2,007$), por tanto, se admite la hipótesis específica nula (H_0) planteada con un nivel de confianza del 95%.

Palabras clave: control interno, comportamiento, ética, comportamiento ético

ABSTRACT

The general objective of the present investigation was: To determine the relation between internal control and the ethical behavior of the workers of the Local Educational Management Unit Casma, 2017. The research was carried out with a sample of 50 workers from the Local Educational Management Unit Casma in 2017, who were given two questionnaires to measure each of the study variables; the research design was of descriptive correlational nature and the information processing was done through the statistical program SPSS version 23. At the end of the investigation it was concluded that there is no significant relationship between the variables internal control and ethical behavior of workers of the Local Educational Management Unit Casma, 2017, because the results of the Spearman correlation statistic yielded a p value, which expresses a relation is almost null and positive and in the analysis of significance that the value of the Student-T Test ($T_c = 0.761$) has generated a significance $p = 0.449$ higher than the set significance level $= 0.05$ and that the calculated value ($T_c = 0.761$) is lower than the tabular value (2.007), therefore, the null specific hypothesis) raised with a confidence level of 95%.

Key words: internal control, behavior, ethics, ethical behavior

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

A nivel internacional, existe una gran preocupación por mejorar el comportamiento ético de los trabajadores considerando que de ello depende la calidad del servicio que brinda la empresa o la institución. Muchos investigadores han incidido sobre el rol predominante de las organizaciones en relación al comportamiento de sus trabajadores desde una perspectiva ética y moral: en España, Pérez (2010) o sobre el comportamiento ético de la empresa; en Chile Navarrete (2010); considerando que vivimos en una sociedad de cambios acelerados y de una intensa competencia; de modo que si los trabajadores incurren en actos reñidos con la moral, la organización se verá afectada en su imagen por los riesgos que implica el correcto desempeño de sus trabajadores.

Esta situación ha motivado que se le dé importancia al control interno en las instituciones, especialmente aquel que incide en el comportamiento ético de los sujetos y procesos de gestión institucional en los planos individual, organizacional y social; es así que ha surgido la necesidad no solamente de verificar el desempeño laboral sino, en el aspecto individual, evaluar la práctica de valores en el trabajo como la honestidad, respeto, tolerancia, justicia, equidad, responsabilidad y cooperación; en el aspecto organizacional, evaluar el comportamiento dentro de la institución, el uso del poder, la comunicación, el manejo de conflictos y la capacidad de gestión del talento humano; y en el aspecto social, la responsabilidad y las relaciones con los usuarios o clientes.

A nivel nacional no podemos negar que actualmente el Perú se encuentra encaminado al desarrollo económico, social y financiero, siendo necesario para lograr esta meta, que las organizaciones gubernamentales tengan un mayor fortalecimiento de su sistema de control interno. Sotomayor (2009, p.9), Samaniego (2013); es en este sentido que en el año 2008, la Contraloría General de la República, de acuerdo con la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República - Ley N° 27785, cuya finalidad tiende a la

correcta y oportuna práctica del control gubernamental, para prevenir y constatar la adecuada utilización y gestión de los recursos del Estado, el honesto desarrollo de las funciones de los servidores públicos, así como el logro de las metas institucionales sometidas a control, tanto interno como externo dentro de un proceso integral y permanente; para el efecto se aprobó la Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado como una herramienta orientadora de la gestión pública y el control gubernamental.

Tampoco podemos negar que en nuestro medio son frecuentes los casos de comportamientos éticos inadecuados en muchos servidores públicos en todos los niveles de la administración y en cada una de las dependencias de una institución gubernamental tales como actos de corrupción, maltrato a los usuarios, abuso de poder, etc.; hecho que genera permanentes críticas e insatisfacción por el servicio que brindan.

En la Unidad de Gestión Educativa Local 3 de Lima, en el año 2015 se realizó un diagnóstico del control interno, encontrándose, entre otras, dentro de su problemática, en cuanto a la calidad del ambiente, carencia de sensibilidad de los trabajadores en su conjunto, para interiorizar la importancia de dicho control y falta de capacitación sobre el tema; por otro lado, asimismo, el personal percibe que las acciones de la Alta Dirección no han sido suficientes para potenciar el compromiso de la institución respecto a los principios y valores al interior de la actividad laboral. En cuanto a la administración estratégica, el PEI institucional ha sido elaborado sin la participación de los trabajadores; respecto a la administración de los recursos humanos, conviene que el funcionario responsable genere políticas y procedimientos adecuados para mejorar la planificación y administración de los recursos. (UGEL 3, Lima, 2015 p. 17)

A nivel de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, como resultado de la evaluación de la Implementación del Sistema de Control Interno se observa que: no se ha suscrito el "Acta de Compromiso", si bien es cierto se ha emitido un documento de "Designación del Comité de Control Interno", no se ha elaborado el Programa de trabajo para la etapa de diagnóstico; no se cuenta con Informe de diagnóstico a través del cual se haya determinado el estado situacional del sistema

de control interno, tampoco se cuenta con Plan de trabajo para la implementación del Sistema de Control Interno, ni mucho menos se ha adecuado a lo establecido en el numeral 1.3 de la Guía; no se han desarrollado actividades o acciones por cada componente de las normas de control interno; tampoco se ha efectuado el informe de evaluación del proceso de implementación del sistema de control interno, de conformidad con lo establecido en la Guía de implementación del control interno en las entidades del Estado.

En cuanto a la variable comportamiento ético, en el plano individual se observa en algunos trabajadores problemas de falta de respeto en las relaciones interpersonales, escasa tolerancia frente a los usuarios, trato injusto y falta de equidad, escasa cooperación durante el trabajo en equipo; en el plano organizacional, existen diferentes tipos de comportamiento dentro de la institución, abuso del poder de parte de aquellos que ejercen cargos jerárquicos, falta de oportunidad y fluidez en la comunicación, dificultades para manejar los conflictos que se presentan al interior de la institución y con los usuarios externos; y, en el plano social, no se asume plenamente la responsabilidad dentro del área de influencia institucional.

Todas esta problemática contribuyen al deterioro de la imagen institucional, a la generación de conflictos internos e internos y, los correspondientes reclamos de los usuarios acerca de los servicios que brinda la UGEL.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional

En Chile, Navarrete (2010) en su tesis de maestría titulada: “Comportamiento ético en la empresa chilena: análisis de los resultados del barómetro de valores y ética empresarial aplicado el año 2009”, utilizando un diseño descriptivo en una muestra de 12321 trabajadores de 54 empresas representativas del país, llegando a concluir que el análisis sobre la presencia de conflictos éticos determinó que existen tres dimensiones que los empleados consideran y valoran de diferente manera: Lo que la empresa hace y afecta al empleado, lo que la empresa hace y afecta a otros y lo que el empleado hace y afecta a la empresa.

En España, Pérez (2010) en su tesis doctoral titulada: “El comportamiento moral en las Organizaciones: una perspectiva desde la ética de la empresa” de diseño descriptivo exploratorio, aplicada a una muestra de 256 estudiantes con experiencia de trabajo, que además incluyó a 50 trabajadores de una empresa cooperativa; llegó a concluir que las empresas en que laboran o laboraron los participantes en este estudio: disponen de políticas y/o normas que prohíben explícitamente prácticas no éticas. Tienen mecanismos para sancionar las probables prácticas de conductas reñidas por la ética, cuentan con objetivos y estándares de comportamiento ético y herramientas para controlar faltas a la ética en caso de presentarse éstas.

En España, Ruiz & Ruiz (2010) en su tesis de maestría: “Factores determinantes del comportamiento ético/no ético del empleado: una revisión de la literatura”, investigación que tuvo como propósito desarrollar un modelo explicativo que permita la mejor comprensión de los principales factores que influyen sobre el comportamiento ético del empleado; llegaron a la siguiente conclusión: se han podido establecer las dos principales tipologías de factores que influyen sobre el comportamiento ético/no ético del empleado: aspectos contextuales, que representan una fuerza externa de influencia sobre el individuo, y aspectos individuales o internos a éste.

En México, Bautista (2011) en su tesis de maestría: “La ética en los servidores públicos”, investigación de tipo descriptivo, llegó, entre otras, a la siguiente conclusión: Es importante que la función pública esté regida por un buen comportamiento ético de sus servidores porque su misión principal de los funcionarios es brindar un servicio de calidad a los usuarios; es decir, las actividades que realizan quienes trabajan en una entidad pública está dirigida al servicio de los demás.

A nivel nacional:

En Lima, Sotomayor (2009) en su tesis de maestría titulada: “El control gubernamental y el sistema de control interno en el Perú”, trabajo realizado en concordancia con un diseño de investigación por objetivos en una muestra de 130 personas proveniente de los Gobiernos Locales, Regionales y Empresas del Estado

a quienes se les aplicó un cuestionario con preguntas dirigidas al área de control; obteniendo como conclusión que el fortalecer, conocer, difundir y trabajar con los componentes del sistema de control interno permite luchar frontalmente contra la corrupción.

En Lima, Samaniego (2013) en su tesis de maestría titulada: “Incidencias del control interno en la optimización de la gestión de las micro empresas en el distrito de Chaclacayo”, que corresponde a un tipo de investigación aplicada y explicativa, trabajada en una muestra de 26 personas que tienen conocimiento manejo de la empresa, llegó a concluir que el control interno juega un papel importante en el manejo de cualquier empresa porque a través de él se pueden evaluar los riesgos e implementar las actividades apropiadas al tipo de empresa.

A nivel regional y local, solamente se ha podido encontrar un trabajo; aunque no se relaciona directamente con las dos variables de estudio, se ha convenido en considerarlo porque tiene alguna cercanía con el trabajo a realizar y por no disponer en nuestro medio de otros estudios que enfoquen las variables motivo de investigación.

Puris (2016) en su tesis de maestría titulada: “Las normas generales de control interno y su relación con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud de Ancash, año 2016”, utilizando un diseño correlacional con una muestra de 71 trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, llegó a concluir que se ha determinado la relación entre las normas generales de control interno y la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud de Ancash, año 2016.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Con referencia a Control interno:

En el ambiente institucional, se habla con mucha frecuencia de *control interno*, sin embargo pocos tienen conocimiento de su origen y evolución, de sus beneficios en el ámbito de la gestión pública, de los objetivos que persigue su aplicación ni de los procedimientos que emplea para lograrlos.

Los seres humanos siempre han sentido la necesidad de ejercer algún control sobre sus recursos y sus actividades; para ello han tenido que recurrir a variadas estrategias de control.

Claros y León corroboran la idea anterior al manifestar que:

Desde tiempos remotos, el ser humano ha tenido la necesidad de control, el cual empezó con cuentas simples, con los dedos de las manos, los pies y piedras, hasta llegar a verdaderos sistemas de enumeración más avanzados que les permitió llegar a operaciones más complejas, para el control territorial y sus recursos. (2012, p. 11)

En cuanto a su definición, el concepto de control interno a través del tiempo ha sufrido diversos cambios, es así como Mantilla y Cante (2009) afirman que el control interno se utilizaba como “*verificación interna*” y describía las prácticas seguidas por los departamentos de contabilidad y finanzas para reducir al mínimo los errores en la rutina contable y proteger el efectivo, contra pérdida o robo” (p. 48).

En la actualidad, existen diversos conceptos planteados por estudiosos del tema, entre ellos: En el campo académico, Koontz y Weihrich (1994) lo definen como “la medición y corrección del desempeño a fin de garantizar que se han cumplido los objetivos de la entidad y los planes ideados para alcanzarlos” (p. 23); mientras que para Robbins y Coulter (2009) “es el proceso que consiste en supervisar las actividades para garantizar que se realicen según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa”. (p. 57). Según las Normas de Control Interno, “es un proceso integral efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para asegurar que se alcancen objetivos gerenciales” (Contraloría, 2014, p. 17)

Estos objetivos gerenciales son: Promover la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como en la calidad de los servicios públicos que presta. (Contraloría, 2014, p. 17)

Teorías explicativas del control interno.

Existen modelos teóricos que explican el funcionamiento del control interno, como la *teoría del arraigo social* de Hirschi (1969) que sostiene que los individuos son infractores en potencia; sin embargo, es detenido por temor a las consecuencias negativas en sus relaciones interpersonales con familiares, amigos u otros miembros de la sociedad; pero cuando no tiene arraigo social que lo disuada encuentra el camino abierto para el crimen, independientemente del nivel social del que forme parte. *Teoría de la conformidad diferencial* de Briar y Piliavin (1965), de acuerdo con esta teoría, existe un nivel de compromiso y admisión de los valores que se extiende desde el temor al castigo hasta la asunción de los efectos del delito cometido por las personas. *Teoría de la contención*, explicada por Reckless (1961), la cual sostiene que la sociedad genera estímulos y presiones, que impulsan al sujeto a adoptar desviaciones en su conducta. Pero estos impulsos son frenados por influencias internas o externas, que actúan a modo de fuerzas de contención positivas. *Teoría del control interno* asumida por Reiss (2007), relacionada directamente con el psicoanálisis y la cibernética, según la cual, el delito es la consecuencia de una relativa carencia de normas y reglas internalizadas por el individuo y de una falta de control previo. (Berducido, 2008, p. 2,3).

Considerando los tipos de control interno que se conocen en el ámbito administrativo o de gestión, a nivel general, el control puede ser interno y externo: el primero se refiere a las políticas, normatividad y demás herramientas técnicas que aplica La Contraloría General; y, el control interno son las actividades de control ejercidas por los directivos, funcionarios competentes y servidores de una dependencia administrativa para afrontar los peligros en las actividades de gestión que realizan y garantizar el logro de las metas y objetivos institucionales. (Contraloría General de la República, 2014, p.11)

En lo que concierne al control interno su tipificación responde a los objetivos que persigue y a la forma cómo se realiza; es decir a las actividades que se llevan a cabo durante su ejercicio o a quiénes lo realizan. En este sentido, según Del Toro et al. (2005) el control interno puede ser “preventivo y correctivo; manuales/automatizados o Informáticos y, gerenciales o directivos” (p. 29).

Principios del control interno; si partimos de la premisa de que un principio es una verdad fundamental, el control interno se rige por una serie de principios que le dan consistencia y seriedad; así Perdomo (1993) hace alusión a los siguientes:

Separación de funciones de operación, custodia y registro.

Dualidad o pluralidad de personal; esto implica que en cada operación de la organización deben participar mínimamente dos personas.

A ninguna persona se le debe permitir acceder a los registros que controlan su actividad.

El trabajo del subordinado será de complemento y no de revisión.

La función de registro de operaciones será exclusividad del departamento de contabilidad. (p. 54).

La importancia del control interno depende del tamaño y de la complejidad de la empresa o de la organización donde se aplica; cuando más grande y compleja sea ésta, más elevada será la importancia de un adecuado sistema de control interno. Se dice que existe un adecuado sistema de control interno cuando una organización opera de acuerdo con los objetivos y planes, con economías en la utilización de recursos, es decir con eficacia y eficiencia. (Rodríguez, 2009, p. 47).

El control interno es importante porque permite: Proteger los recursos de la empresa o negocio evitando pérdidas por fraudes o negligencias. Asegurar la exactitud y veracidad de los datos contables y extracontables. Promover la eficiencia de la explotación de los recursos con que cuenta la empresa o negocio. Estimular el seguimiento de las prácticas ordenadas por la gerencia. (Amaro, 2013, p. 1)

Como la variable control interno es una variable compleja, es necesario considerar sus *dimensiones*; estas son: ambiente de control, evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación y, actividades de supervisión.

El Ambiente de control, es la base de las demás dimensiones, orienta el funcionamiento de una organización, aportando disciplina y estructura dentro de la cual se deben cumplir los objetivos y la preparación de las personas responsables de su cumplimiento; además, comprende la capacidad de los trabajadores, la integridad y los valores éticos de los mismos.

Tan pronto se tiene dispuesto el ambiente de control, se procede a una *evaluación de los riesgos*, los que previamente hay que identificarlos y clasificarlos para luego diseñar los canales de comunicación e información necesarios a lo largo y ancho de la entidad.

Luego de identificar y evaluar los riesgos se procede a determinar las *actividades de control* con el propósito de disminuir la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias negativas que pudieran tener para los objetivos de la organización, si estas pudieran ocurrir. Para ello es conveniente prevenir los instrumentos adecuados que permitan monitorear cada una de las actividades.

La información y comunicación, es conveniente identificar, recopilar y comunicar información más significativa en forma y plazo que permitan a cada trabajador el cumplimiento de sus responsabilidades. Al respecto, Del Toro et al. (2005) afirma que los trabajadores “han de tener medios para comunicar la información significativa a los niveles superiores. Asimismo, tiene que haber una comunicación eficaz con terceros; como clientes, proveedores, organismos de control y accionistas” (p. 41).

Actividades de supervisión y monitoreo, deben realizarse en forma permanente por parte de los distintos estamentos de la organización, especialmente por las personas encargadas de la función de control de cada institución. La buena práctica del monitoreo y supervisión garantiza el logro de los objetivos de la empresa u organización y evita el descubrimiento de errores a última hora; da solvencia al trabajador y los resultados finales, productos o servicios ganan en calidad y aceptación por los usuarios externos.

En cuanto a comportamiento ético:

De acuerdo con Fagothey (1995), “la palabra ética proviene de *ethos*, que significa costumbre y se utiliza con frecuencia para referirse al carácter del hombre” (p. 1).

Comportamiento ético, es aquél tipo de comportamiento que contribuye al desarrollo de las cualidades propias del ser humano o lo que es lo mismo, cuando hace al individuo mejor persona (Guillén, 2006, p. 4)

Como el comportamiento ético es aquel que está presente en las personas y se relaciona directamente con la moral de estas, la variable comportamiento ético se explica desde *la teoría del desarrollo moral de Kohlberg*. Los fundamentos psicológicos de esta teoría se encuentran en la teoría del desarrollo cognoscitivo de Piaget (1974).

La esencia de esta teoría es el juicio moral que es tenido en cuenta como un proceso cognitivo que nos da la oportunidad de reflexionar sobre nuestros propios valores y ordenarlos de acuerdo a su nivel de importancia (jerarquía lógica); Kohlberg afirma que el juicio moral está vinculado a la conducta, a la capacidad de asumir roles y con las funciones cognitivas. Para Palomo (1989) “La raíz del juicio moral es la habilidad de ver las cosas en la perspectiva del otro, que constituye la condición necesaria para el desarrollo moral” (p. 5).

Se puede afirmar que la ética es la base para que las personas logren un comportamiento aceptable en el ámbito general que las hace idóneas para ser miembros de una comunidad y, desde allí, lograr sus fines y contribuir al logro del bien común. (Rodríguez y Bustamante, p. 205)

Del texto anterior se infiere la importancia de este tipo de comportamiento, pues un buen comportamiento ético permite a las personas ganar la aceptación dentro del grupo social al que pertenecen; si se trata de trabajadores, posibilita reconocimiento y respeto de sus jefes, compañeros y de las personas que hacen uso del servicio que prestan.

El comportamiento ético, es estudiado a través de las dimensiones individual, organizacional y social. En el aspecto individual está relacionado con el comportamiento personal de los trabajadores; básicamente referido a la práctica de valores morales, entre los que destaca la honestidad que a su vez contiene valores como el respeto, puntualidad, orden, veracidad, lealtad, etc.

A nivel organizacional, el comportamiento ético está referido a la institución en la que labora. Los orientadores de este tipo de ética son la misión, visión, valores y objetivos institucionales.

Este tipo de comportamiento ético, en los últimos años, ha tenido un gran desarrollo; por ello Soto y Cárdenas (2007) afirman que: “la reflexión sobre la ética en la empresa ha sido prolífica desde los años setenta, y coincidió con la reivindicación de la necesidad de pasar de las palabras a los hechos”. (p. 1)

A nivel social, se tiene en cuenta el comportamiento hacia el exterior de la institución que puede ser la familia, los amigos, los vecinos y público con los que se interrelaciona.

1.4 Formulación del problema

¿Existe relación entre el control interno y el comportamiento ético de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017?

1.5 Justificación del estudio

Las razones que motivan la realización de la presente investigación y el haber optado por trabajar en las citadas variables fue la observación en la UGEL Casma, durante los años de trabajo en esta institución, la presencia de dificultades en relación a las variables control interno y comportamiento ético de los trabajadores y de la relación que existe entre ellas.

El aporte de la investigación a realizar (para qué de la investigación) se centrará fundamentalmente en los siguientes aspectos:

En lo teórico, luego del procesamiento estadístico se conocerá cuál es la relación entre las variables: control interno y comportamiento ético de los trabajadores de la UGEL Casma; esta información teórica cubrirá la carencia de la relación entre las citadas variable de estudio.

En lo metodológico, será de mucha utilidad para quienes se decidan por estudiar la relación entre las variables: control interno y comportamiento ético; los resultados obtenidos y las conclusiones a las que se arribe, asimismo el

procedimiento seguido para obtener información teórica, los instrumentos utilizados para la recolección de información y el procedimiento estadístico utilizado.

En lo práctico, de acuerdo con los resultados a obtenerse, así como las conclusiones a las que se arribarán, se tomarán decisiones respecto a cada una de las variables implicadas en el estudio para mejorar su práctica dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

H₁: Existe relación significativa entre el control interno y el comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre el control interno y el comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre el control interno y el comportamiento ético individual en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre el control interno y el comportamiento ético individual en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

H₂: Existe relación significativa entre el control interno y el comportamiento ético organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre el control interno y el comportamiento ético organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

H₃: Existe relación significativa entre el control interno y el comportamiento ético social en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre el control interno y el comportamiento ético social en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el control interno y el comportamiento ético de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos

Identificar el nivel de control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

Identificar el nivel de comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

Establecer la relación que existe entre control interno y comportamiento ético individual de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

Establecer la relación que existe entre control interno y comportamiento ético organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

Establecer la relación que existe entre control interno y comportamiento ético social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

CAPÍTULO II

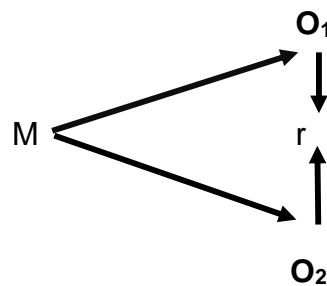
MÉTODO

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Se trata de un diseño descriptivo – Correlacional de tipo transversal ya que la recolección de datos se realizará en un solo momento o tiempo único. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 151)

El diseño de la investigación se expresa en el siguiente esquema:



Donde:

M : Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma - 2017.

O₁ : Control interno

O₂ : Comportamiento ético

r : Grado de relación entre las variables

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1: Control interno

Variable 2: Comportamiento ético

Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Control interno	Proceso integral de control diseñado para enfrentar los riesgos y para dar seguridad y garantizar el logro de los objetivos y misión institucional. (Contraloría de	Esta variable fue medida mediante la aplicación de un cuestionado en escala tipo Likert que recogerá información respecto a las dimensiones ambiente de control, evaluación de riesgo,	Ambiente de control	<ul style="list-style-type: none"> - Entorno favorable - Práctica de valores - Reglas apropiadas 	1,2,3 4	Escala ordinal
			Evaluación de riesgo	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de riesgos - Análisis de riesgos - Prevención de riesgos - Monitoreo de riesgos 	5,6,7,8	
			Actividades de control	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de funciones - Control de actividades - Verificación de tareas - Verificación de responsabilidades 	9,10,11,12	
			Información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Registro y difusión de la información - Emisión de información con fiable - Transparencia en la comunicación - Uso de medios de información 	13,14,15,16	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
	la República, 2014)	actividades de control, información y comunicación y actividades de supervisión como elementos integrantes del control interno en la UGEL Casma.	Supervisión y monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento dentro de la institución - Uso del poder - Comunicación - Manejo de conflictos 	17,18,19,20	
Comportamiento ético	Es aquél que contribuye al desarrollo de las cualidades propias del ser humano o lo que es lo mismo, cuando hace al individuo mejor persona (Guillén, 2006, p. 4)	Esta variable fue medida mediante la aplicación de un cuestionado en escala tipo Likert que recogerá información respecto a las dimensiones individual, organizacional y social, como	Comportamiento ético individual	<ul style="list-style-type: none"> - Honestidad - Responsabilidad - Identificación con la institución - Cumplimiento de reglas - Uso correcto de materiales y del tiempo - Tolerancia - Rechazo de conductas inadecuadas 	1 - 14	Escala ordinal
			Comportamiento ético organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento dentro de la institución - Uso del poder - Comunicación - Manejo de conflictos - Gestión del talento humano 	15 - 22	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
		elementos integrantes de la variable comportamiento ético en los trabajadores de la UGEL Casma	Comportamiento ético social	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad social - Relaciones con los usuarios - Imagen institucional 	23 24 25	

2.3 Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por 54 trabajadores de las diferentes áreas de la sede de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, como se observa en la siguiente tabla

Tabla 1

Distribución de la población conformado por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma 2017

ÁREA	Total
Dirección	06
Gestión institucional	10
Gestión Administrativa	18
Gestión Pedagógica	14
Oficina de control interno	06
Total	54

Fuente: CAP de la UGEL Casma 2017

Muestra

Según Ortiz y García (2010), la muestra es “el conjunto de datos, los cuales corresponden a las características de un grupo de individuos u objetos. (p. 10). En la presente investigación, la muestra estuvo constituida por los 54 trabajadores de la UGEL Casma, es decir se trató de una muestra no probabilística elegida mediante el criterio de conveniencia del investigador en razón a la cercanía con el grupo a investigar.

En este tipo de muestra el investigador decide qué individuos de la población pasan a formar parte de la muestra en función de la disponibilidad de los mismos (proximidad con el investigador, amistad, etc.). (Canal, 2006, p. 126)

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica:

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta con preguntas directas cerradas organizadas en torno a las dimensiones de las variables de investigación. De acuerdo con Münch & Ángeles (2011), la encuesta es una “técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra mediante el uso del cuestionario o de la entrevista” (p. 68).

Instrumentos:

Para el recojo de la información se utilizaron dos cuestionarios cuyas características técnicas son las siguientes:

Cuestionario para evaluar la variable control interno, que en escala tipo Likert permitió recoger la opinión de los trabajadores sobre el control interno que se realiza en la UGEL Casma en función de las variables: ambiente del control interno, evaluación de riesgos, actividades de control sistema de información y comunicación y supervisión y monitoreo. Cada dimensión comprende 4 ítems, por lo que en conjunto el instrumento tiene 20 ítems con opciones de respuestas: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Los baremos de este cuestionario, cuyos puntajes determinarán los niveles alcanzados en la variable control interno, son los siguientes:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
(0-20)	(21-40)	(41-60)	(61-80)	(81 – 100)

Cuestionario para evaluar la variable comportamiento ético, elaborado en base a la Directiva sobre comportamiento ético en las instituciones públicas, Perú; consta de 25 ítems con opciones de respuesta correspondientes a una escala tipo Likert: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre; es decir, que evalúan la percepción de los trabajadores respecto a tres dimensiones de la variable:

comportamiento ético individual que comprende los ítems del 1 al 14; comportamiento ético organizacional que comprende los ítems del 15 al 22 y comportamiento ético social con ítems del 23 al 25.

Los baremos de este cuestionario, cuyos puntajes determinarán los niveles alcanzados en la variable comportamiento ético, son los siguientes:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
(0-25)	(26-50)	(51-75)	(76-100)	(101 – 125)

2.5 Métodos de análisis de datos

El procesamiento de datos se realizó de la siguiente manera:

Después de aplicados los instrumentos, los resultados se trasladaron a una matriz o base de datos confeccionada de acuerdo a cada una de las variables y en función de las dimensiones e ítems evaluados.

Esta información fue procesada estadísticamente utilizando el paquete estadístico SPSS versión 23.

Primero se realizó el procesamiento y análisis estadístico de los resultados correspondientes a los objetivos de identificación de las características de cada una de las variables a través del uso de tablas de frecuencias para determinar los correspondientes niveles de control interno y de comportamiento ético.

Luego se determinó la correlación entre las variables, a nivel general y a nivel de las dimensiones de dichas variables.

Finalmente se aplicó la prueba de hipótesis.

La presentación de los resultados obtenidos se hace en tablas y figuras estadísticas.

2.6 Aspectos éticos

Por tratarse de una investigación cuantitativa, en el desarrollo de la investigación se tuvieron en consideración los siguientes aspectos éticos: anonimato, confidencialidad, integridad y beneficencia.

Anonimato, porque, en todo momento, se mantuvo en estricta reserva la identidad de los trabajadores de la UGEL Casma que participaron brindando sus puntos de vista en la resolución de las preguntas contenidas en cada uno de los instrumentos de recogida de información; para el efecto, a cada uno de ellos se les asignó un código que fue conocido únicamente por el investigador.

Confidencialidad, en el sentido que la información a recabar solamente tiene utilidad para el tratamiento estadístico; es decir, por ningún motivo se exhibirán los resultados para fines que no sean de la investigación.

Originalidad, porque la información obtenida para el fundamento teórico es auténtica, citándose y referenciándose las fuentes de acuerdo a las normas internacionales de redacción científica (APA); además, el contenido de la tesis en su conjunto fue sometido al Programa Turnitin para verificar su autenticidad y originalidad, evitándose esta manera la copia y plagio.

Beneficencia, porque los resultados obtenidos, las conclusiones y las recomendaciones derivadas de la investigación servirán para que a nivel institucional se generen actividades de mejora en cada una de las variables; es decir, que los beneficios de la investigación recaerán en los trabajadores de la UGEL Casma.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

III. RESULTADOS

Este capítulo se presentan los resultados estadísticos obtenidos en este trabajo de investigación, producto del análisis cuantitativo ejecutado.

Tabla 1

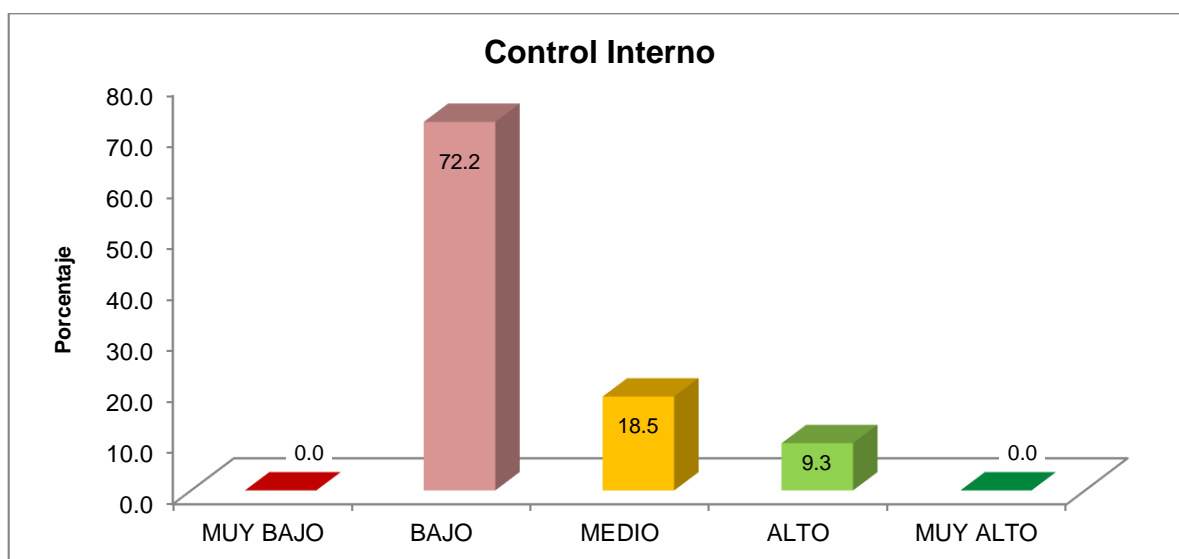
Nivel de control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

Control Interno		Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	00 - 20	0	0,0
BAJO	21 - 40	39	72,2
MEDIO	41 - 60	10	18,5
ALTO	61 - 80	5	9,3
MUY ALTO	81 - 100	0	0,0
Total		54	100,0

Fuente: Test de desarrollo psicomotor aplicado por el autor.

Figura 1:

Nivel de control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.



Fuente: Tabla 1

Descripción:

En la Tabla y figura 1, se ha identificado que ningún trabajador percibe un nivel muy bajo en la variable control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local, sin embargo hay un 72,2% de trabajadores que percibe un nivel bajo, 18,5% un nivel medio, el 9,3% de los trabajadores que opina que en el nivel de control interno es alto y ninguno que percibe un nivel muy alto.

Tabla 2

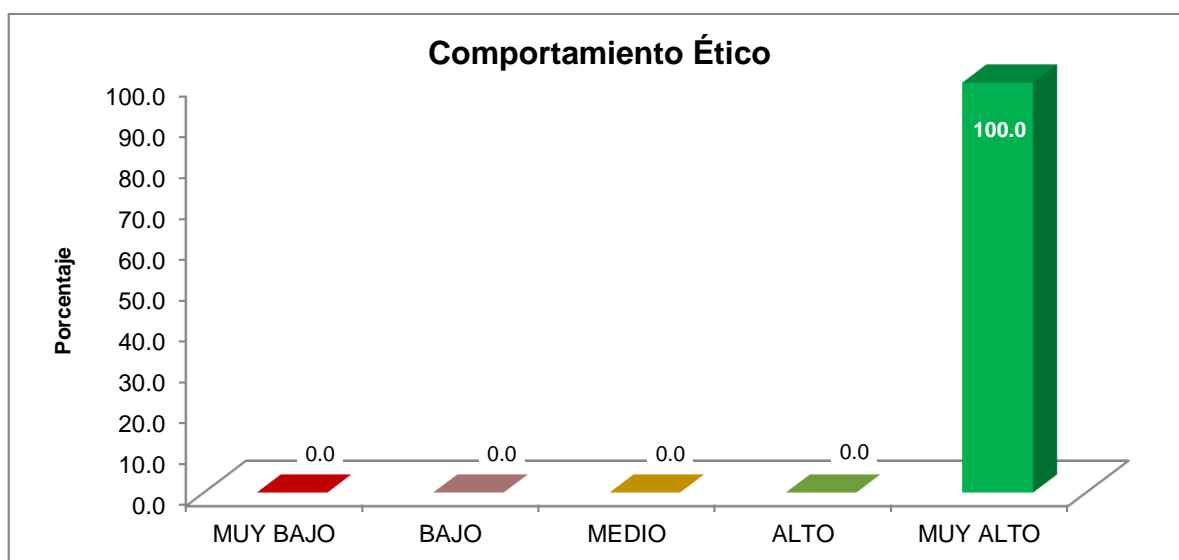
Nivel de comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

Control Interno		Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	00 - 20	0	0,0
BAJO	21 - 40	0	0,0
MEDIO	41 - 60	0	0,0
ALTO	61 - 80	0	0,0
MUY ALTO	81 - 100	54	100,0
Total		54	100,0

Nota: Fuente: Test de desarrollo psicomotor aplicado por el autor.

Figura 2:

Nivel de comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.



Fuente: Tabla 2

Descripción:

En la tabla y figura 2, se ha identificado que ningún trabajador se califica en el nivel muy bajo en relación al comportamiento ético, sin embargo el 100,0% de los trabajadores manifiestan que su comportamiento ético es de nivel muy alto en la Unidad de Gestión Educativa Local en el año 2017.

Tabla 3

Relación que existe entre control interno y comportamiento ético individual de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

Grado de relación: Control interno y Comportamiento ético individual						
Correlación Spearman Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experiment	Decisión
						$p > 0,05$
	$H_0 : \rho_{xy} = 0$					Se acepta
$\rho_{xy} = 0,055$	$H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	52	$T_c = 0,397$	$p = 0,692$	H_0

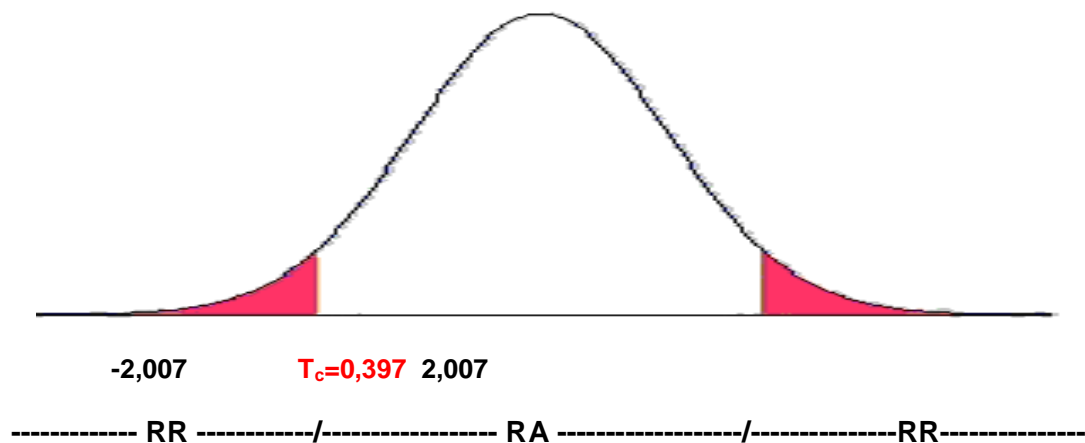
Fuente: Base de datos de las variables control interno y comportamiento ético individual

Estadístico de Prueba t – Student

$$T_c = \frac{\rho_{xy}}{\sqrt{\frac{1-\rho_{xy}^2}{n-2}}} = \frac{0,055}{\sqrt{\frac{1-(0,055)^2}{54-2}}} \Rightarrow T_c = 0,397$$

Figura 3:

Demostración de la existencia de relación entre control interno y comportamiento ético individual.



Nota: RR: Región de Rechazo

RA: Región de Aceptación

Interpretación:

En la Tabla 3, se ha determinado a través de la correlación de Spearman que el grado de asociación o relación que establecen las variables control interno y comportamiento ético individual es $\rho_{xy} = 0,055$, el mismo que expresa que la relación es nula, es decir, tanto el control interno y el comportamiento ético individual se comportan de manera independiente.

Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 0,397$) ha generado una significancia $p = 0,692$ superior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y en la Figura 3, el valor calculado (**$T_c = 0,397$**) es inferior al valor tabular (**2,007**), entonces estos resultados admite aceptar la hipótesis específica nula (H_0) planteada, y se concluye con un nivel de confianza del 95%, que no existe relación significativa entre las variables mencionadas.

Tabla 4

Relación que existe entre control interno y comportamiento ético organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

Grado de relación: Control interno y Comportamiento ético organizacional						
Correlación Spearman Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experiment	Decisión $p > 0,05$
	$H_0 : \rho_{xy} = 0$					Se acepta H_0
$\rho_{xy} = -0,137$	$H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	52	$T_c = -0,997$	$p = 0,323$	

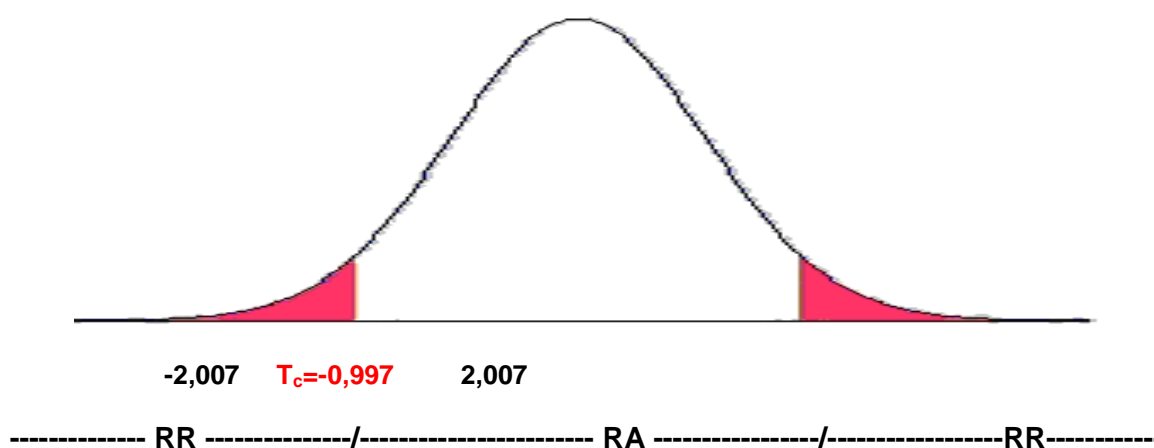
Fuente: Base de datos de las variables control interno y comportamiento ético organizacional

Estadístico de Prueba t – Student

$$T_c = \frac{\rho_{xy}}{\sqrt{\frac{1-\rho_{xy}^2}{n-2}}} = \frac{-0,137}{\sqrt{\frac{1-(-0,137)^2}{54-2}}} \Rightarrow T_c = -0,997$$

Figura 4:

Demostración de la existencia de relación entre control interno y comportamiento ético organizacional.



Nota: RR: Región de Rechazo RA: Región de Aceptación

Interpretación:

En la Tabla y figura 4, se ha determinado a través de la correlación de Spearman que el grado de asociación o relación que establecen las variables control interno y comportamiento ético organizacional es $\rho_{xy} = -0,137$, el mismo que expresa que la relación es casi nula y negativa, es decir, este resultado refleja que tanto el control interno como el comportamiento ético organizacional tienen comportamiento independiente.

Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = -0,997$) ha generado una significancia $p = 0,323$ superior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y en la Figura 4, el valor calculado ($T_c = -0,997$) es inferior al valor tabular (**2,007**), entonces estos resultados permiten aceptar la hipótesis específica nula (H_0) planteada, y se concluye con un nivel de confianza del 95%, que no existe relación significativa entre las variables mencionadas.

Tabla 5

Relación que existe entre control interno y comportamiento ético social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

Grado de relación: Control interno y Comportamiento ético social						
Correlación Spearman Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experiment	Decisión $p > 0,05$
$\rho_{xy} = 0,108$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$	$\alpha = 0,05$	52	$T_c = 0,783$	$p = 0,439$	Se acepta H_0
	$H_a : \rho_{xy} \neq 0$					

Fuente: Base de datos de las variables control interno y comportamiento ético social

Estadístico de Prueba t – Student

$$T_c = \frac{\rho_{xy}}{\sqrt{\frac{1-\rho_{xy}^2}{n-2}}} = \frac{0,108}{\sqrt{\frac{1-(0,108)^2}{54-2}}} \Rightarrow T_c = 0,783$$

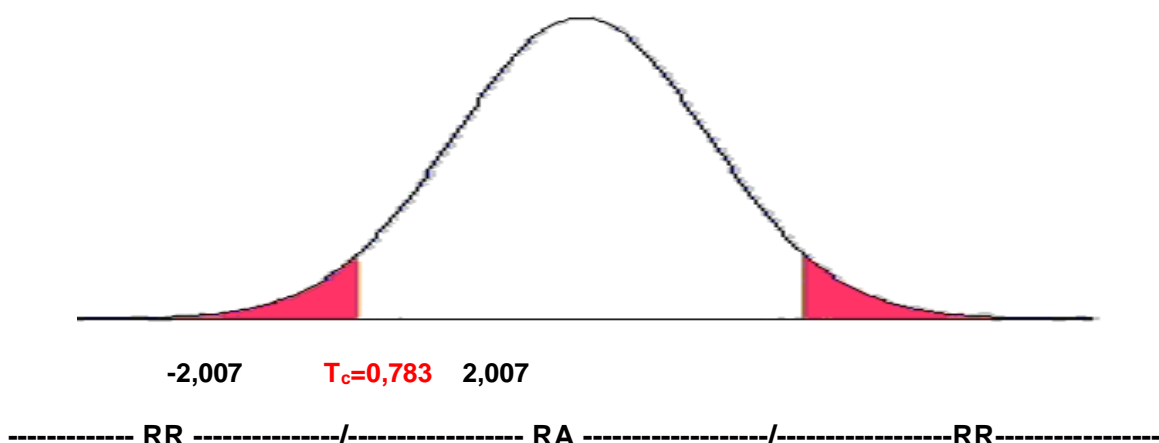


Figura 5: Demostración de la existencia de relación entre control interno y comportamiento ético social.

Nota: RR: Región de Rechazo

RA: Región de Aceptación

Interpretación:

En la Tabla y figura 5, se ha determinado a través de la correlación de Spearman que el grado de asociación o relación que establecen las variables control interno y comportamiento ético social es $\rho_{xy} = 0,108$, el mismo que expresa que la relación es casi nula y positiva, es decir, este resultado refleja que tanto el control interno como el comportamiento ético social tienen comportamiento independiente.

Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 0,783$) ha generado una significancia $p = 0,439$ superior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y en la Figura 5, el valor calculado (**$T_c = 0,783$**) es inferior al valor tabular (**2,007**), entonces estos resultados admite aceptar la hipótesis específica nula (H_0) planteada, y se concluye con un nivel de confianza del 95%, que no existe relación significativa entre las variables mencionadas.

Tabla 6

Relación que existe entre control interno y comportamiento ético de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

Grado de relación: Control interno y Comportamiento ético						
Correlación Spearman Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experiment	Decisión $p > 0,05$
$\rho_{xy} = 0,105$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	52	$T_c = 5,609$	$p = 0,449$	Se acepta H_0

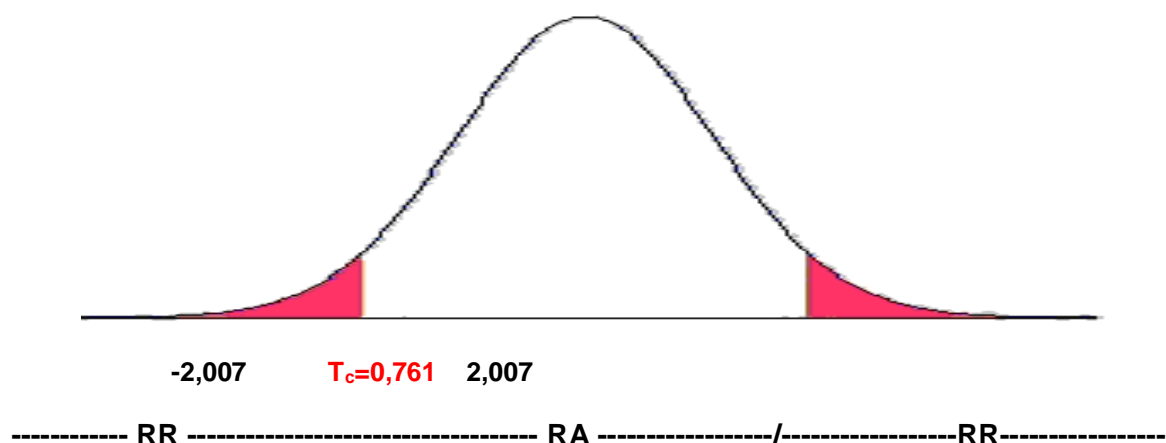
Fuente: Base de datos de las variables control interno y comportamiento ético social

Estadístico de Prueba t – Student

$$T_c = \frac{\rho_{xy}}{\sqrt{\frac{1-\rho_{xy}^2}{n-2}}} = \frac{0,105}{\sqrt{\frac{1-(0,105)^2}{54-2}}} \Rightarrow T_c = 0,761$$

Figura 6:

Demostración de la existencia de relación entre control interno y comportamiento ético.



Nota: RR: Región de Rechazo RA: Región de Aceptación

Interpretación:

En la Tabla y figura 6, se ha determinado a través de la correlación de Spearman que el grado de asociación o relación que establecen las variables control interno y comportamiento ético es $\rho_{xy} = 0,105$, el mismo que expresa que la relación es casi nula y positiva, es decir, este resultado refleja que tanto el control interno como el comportamiento ético tienen comportamiento independiente.

Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 0,761$) ha generado una significancia $p = 0,449$ superior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y en la Figura 6, el valor calculado (**$T_c = 0,761$**) es inferior al valor tabular (**2,007**), entonces estos resultados admite aceptar la hipótesis específica nula (H_0) planteada, y se concluye con un nivel de confianza del 95%, que no existe relación significativa entre las variables mencionadas.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se presenta la discusión de los resultados obtenidos en la investigación, los mismos que surgen de la interrogante formulada al inicio del estudio: ¿Existe relación entre el control interno y el comportamiento ético de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017?; por ello, en primer lugar se plantearon objetivos para identificar el nivel de control interno y el nivel de comportamiento ético de los trabajadores de la mencionada UGEL en el año 2017; seguidamente se redactaron objetivos para determinar el grado de relación tanto a nivel de las dos variables así como la relación de la variable control interno con las dimensiones individual, organizacional y social de la variable comportamiento ético de dichos trabajadores.

Los resultados encontrados en función de los objetivos planteados fueron contrastados con los resultados más próximos obtenidos por los autores citados en el apartado *trabajos previos*, similares o diferentes y, sustentados en las ideas teóricas de los autores citados en el apartado *teorías relacionadas con el tema*; en tal sentido, en las líneas que siguen se argumenta cada uno de los resultados encontrados en la investigación.

En relación al objetivo iidentificar el nivel de control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017, en la tabla y figura 1, se observa que para ningún trabajador el nivel es muy bajo; mientras que existe un 72,2% de trabajadores para los que el nivel es bajo, 18,5% que percibe un nivel medio y el 9,3% que percibe un nivel alto y ninguno percibe un nivel muy alto. Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Sotomayor (2009) quien trabajó su tesis “El control gubernamental y el sistema de control interno en el Perú”, y llegó a concluir que las normas de control interno así como los objetivos del control interno, da una seguridad razonable que se va a realizar un adecuado control gubernamental. Al respecto, Del Toro et al (2005), afirman que el *control Interno* “puede ayudar a que una entidad consiga sus objetivos, a prevenir las pérdidas de recursos y a la obtención de la información más oportuna y eficaz. También puede reforzar la

confianza de que la entidad cumple con las leyes y normas aplicables, evitando efectos perjudiciales para su reputación y otras consecuencias” (p.5).

En cuanto al objetivo: identificar el nivel de comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017, en la tabla y figura 2, se ha identificado que ningún trabajador se califica en el nivel muy bajo en relación al comportamiento ético, sin embargo el 100,0% de los trabajadores manifiestan que su comportamiento ético es de nivel muy alto en la Unidad de Gestión Educativa Local en el año 2017. Estos resultados se comparan con los obtenidos por Bautista (2011) en su tesis de maestría realizada en México: “La ética en los servidores públicos”, llegó, a concluir que la ética aplicada a la función pública es de vital importancia porque tiene como eje central la idea de servicio, es decir, las tareas y actividades que realizan los funcionarios públicos están orientadas al bien común. Como se puede observar, los trabajadores de la UGEL Casma manifiestan tener un comportamiento ético muy alto, lo cual es muy beneficioso para la institución; al respecto Almengor (2010) afirma que “el comportamiento del profesional de la administración basado en valores, beneficia a toda la sociedad y a la empresa (...) es especialmente importante el sentido de orgullo de los empleados en su productividad y actitud general, cuando visualizan pertenecer a una organización que define los valores éticos como un estilo de vida” (p. 108).

Respecto al objetivo; establecer la relación que existe entre control interno y comportamiento ético individual de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017, en la tabla y figura 3, se ha determinado mediante la correlación de Spearman que la relación entre las variables control interno y comportamiento ético individual $\rho_{xy} = 0,055$, expresa una relación nula. Por otro lado el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 0,397$) ha generado una significancia $p = 0,692$ superior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y el valor calculado ($T_c = 0,397$) es inferior al valor tabular ($2,007$), por lo tanto, estos resultados permiten aceptar la hipótesis específica nula (H_0) planteada, y se concluye con un nivel de confianza del 95%, que no existe relación significativa entre las citadas variables. Pese a que en la investigación se ha encontrado relación entre estas variables, no cabe duda que entre ellas sí existe relación; esto lo confirman Rodríguez y Bustamante (2008), cuando sostienen que para evaluar el

comportamiento ético individual es necesario considerar indicadores como la honestidad, el respeto y la tolerancia, la justicia y la equidad y la responsabilidad. (p. 210).

En referencia al objetivo: establecer la relación que existe entre control interno y comportamiento ético organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017, en la tabla y figura 4, se ha determinado mediante la correlación de Spearman que la relación entre las variables control interno y comportamiento ético organizacional $\rho_{xy} = -0,137$, expresa una relación casi nula y negativa, este resultado refleja que tanto el control interno como el comportamiento ético organizacional tienen comportamiento independiente. Por otro lado en el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = -0,997$) ha generado una significancia $p = 0,323$ superior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$, mientras que el valor calculado ($T_c = -0,997$) es inferior al valor tabular ($2,007$), por lo tanto, estos resultados permiten aceptar la hipótesis específica nula (H_0) planteada, y se concluye con un nivel de confianza del 95%, que no existe relación significativa entre tales variables. A pesar que en la presente investigación no se ha encontrado un resultado que exprese una relación positiva entre las variables de estudio, es sabido que el control interno dentro de una empresa o institución tiene incidencia en el comportamiento ético organizacional; así lo afirman Rodríguez y Bustamante (2008), cuando sostienen que para evaluar el comportamiento ético organizacional es necesario considerar indicadores como el comportamiento hacia la empresa, el uso del poder, la comunicación, el manejo de conflictos y la gestión del talento humano. (p. 210).

En cuanto al objetivo: establecer la relación que existe entre control interno y comportamiento ético social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017, en la tabla y figura 5, se ha logrado establecer mediante la correlación de Spearman que la relación entre las variables control interno y comportamiento ético social $\rho_{xy} = 0,108$, expresa una relación casi nula y positiva, es decir, este resultado refleja que tanto el control interno como el comportamiento ético social tienen comportamiento independiente. Por otra parte, el análisis de significancia del valor de la Prueba T-Student ($T_c = 0,783$) ha generado una

significancia $p = 0,439$ es superior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y el valor calculado ($T_c = 0,783$) es inferior al valor tabular ($2,007$), por lo tanto, con estos resultados se acepta la hipótesis específica nula (H_0) planteada, y se concluye con un nivel de confianza del 95%, que no existe relación significativa entre las variables mencionadas. No obstante que un efectivo control interno influye en el comportamiento ético social de las personas, en este caso de los trabajadores de una institución, los resultados encontrados no revelan relación entre las variables control interno y comportamiento ético social; además, Capella (2008), afirma que “la ética social o pública trata de las acciones del ser humano cuyos efectos directos recaen sobre la propiedad ajena”; y, Stob (1982) sostiene que ésta se ocupa de la conducta moral de los individuos así como de las realidades colectivas y super-individuales.

En referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre el control interno y el comportamiento ético de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017, en la tabla y figura 6, se ha podido determinar mediante la correlación de Spearman que el grado de relación entre las variables control interno y comportamiento ético $\rho_{xy} = 0,105$, expresa que la relación es casi nula y positiva, es decir, esto refleja que ambas variables tienen comportamiento independiente. Asimismo, se ha podido observar en el análisis de significancia que el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 0,761$) ha generado una significancia $p = 0,449$ superior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y que el valor calculado ($T_c = 0,761$) es inferior al valor tabular ($2,007$), por tanto, se admite la hipótesis específica nula (H_0) planteada, y se concluye con un nivel de confianza del 95%, que no existe relación significativa entre las variables mencionadas. No se ha encontrado antecedente alguno que haya investigado la relación entre las variables de estudio; sin embargo se cita a Puris (2016) quien en Huaraz realizó una investigación sobre “Las normas generales de control interno y su relación con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud de Ancash, año 2016”, en la que de acuerdo a la prueba de independencia Chi cuadrado (P-valor) = 0.012 altamente significativo, concluye que existe una relación directa y significativa entre las normas generales de control interno y gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ancash. La relación que debe haber en una empresa o

institución entre control interno y comportamiento ético de sus trabajadores de gran importancia; al respecto Pérez (2015) sostiene que “El control marca la pauta del funcionamiento de una empresa e influye en la concienciación de sus empleados respecto al control. Es la base de todos los demás componentes del control interno, aportando disciplina y estructura. Los factores incluyen la integridad, los valores éticos y la capacidad de los empleados de la empresa”. (p. 37)

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

Al término de la investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

5.1. Conclusión General

No existe relación significativa entre las variables control interno y comportamiento ético de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017, por cuanto los resultados del estadístico de correlación de Spearman arrojaron un p valor $\rho_{xy} = 0,105$, que expresa una relación es casi nula y positiva y en el análisis de significancia que el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 0,761$) ha generado una significancia $p = 0,449$ superior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y que el valor calculado ($T_c = 0,761$) inferior al valor tabular ($2,007$), por tanto, se admite la hipótesis específica nula (H_0) planteada con un nivel de confianza del 95% (tabla 6).

5.2. Conclusiones Específicas

Una gran mayoría (72%) de trabajadores percibe que el nivel de control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017 es bajo. (Tabla 1)

El nivel de comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017 es muy alto, esto lo demuestra el 100% de opiniones vertidas en la aplicación del cuestionario. (Tabla 2).

No existe relación significativa entre control interno y comportamiento ético individual de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017, por cuanto la correlación de Spearman arrojó $\rho_{xy} = 0,055$, y el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 0,397$) ha generado una significancia $p = 0,692$ es superior a $\alpha = 0,05$ asimismo, el valor calculado ($T_c = 0,397$) es inferior al valor tabular ($2,007$), por lo tanto, estos resultados permiten rechazar la hipótesis de investigación y aceptar la hipótesis específica nula (H_0) planteada, con un nivel de confianza del 95%. (Tabla 3)

No existe relación significativa entre control interno y comportamiento ético organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma,

2017, por cuanto la correlación de Spearman arrojó $\rho_{xy} = -0,137$, y el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = -0,997$) ha generado una significancia $p = 0,323$ es superior a $\alpha = 0,05$ asimismo, el valor calculado ($T_c = -0,997$) es inferior al valor tabular ($2,007$), por lo tanto, estos resultados permiten rechazar la hipótesis de investigación y aceptar la hipótesis específica nula (H_0) planteada, con un nivel de confianza del 95%. (Tabla 4)

No existe relación significativa entre control interno y comportamiento ético social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017, por cuanto la correlación de Spearman arrojó $\rho_{xy} = 0,108$, y el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 0,783$) ha generado una significancia $p = 0,439$ es superior a $\alpha = 0,05$ asimismo, el valor calculado ($T_c = 0,783$) es inferior al valor tabular ($2,007$), por lo tanto, estos resultados permiten rechazar la hipótesis de investigación y aceptar la hipótesis específica nula (H_0) planteada, con un nivel de confianza del 95%. (Tabla 5)

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

Al órgano de control interno de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, realizar los mecanismos para controlar los riesgos antes y después de las operaciones, mediante la verificación de las tareas asignadas de los trabajadores; que cumplan las leyes y regulaciones aplicables, de esta manera se protejan de pérdidas importantes.

Al Director de la UGEL Casma, garantizar que el personal respete las normas y los procedimientos de su organización.

VII.

REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Albornoz A., G. I. & Salvador T., N. I. (2010). La práctica ética docente y su relación con la imagen institucional en la I.E. Simón Antonio Bolívar de Huaraz – 2010. Tesis de maestría Universidad César Vallejo. Huaraz.
- Almengor L., A. J. (2010). Comportamiento {ético dentro de las empresas con responsabilidad social empresarial. Tesis de maestría publicada. Universidad Alberto Hurtado. Santiago de Chile.
- Amaro G., A. (2013). La importancia del control interno en la empresa. Recuperado de http://www.ccpm.org.mx/avisos/elempresario_mx_opinion_importancia_control_interno_empresa.pdf
- Bautista, O.D. (2011). La ética en los servidores públicos. Tesis de maestría. Universidad pedagógica Nacional. México. Recuperado de http://eprints.ucm.es/6969/1/libro_etica_sp.pdf
- Berducido M., H. E. (2008). Teorías del control. Recuperado de <https://hectorberducido.files.wordpress.com/2008/05/teorias-del-control.pdf>
- Canal D., N. (2006). Técnicas de muestreo. Sesgos más frecuentes. Recuperado de <http://www.revistaseden.org/files/9-cap%209.pdf>
- Capella, F. (2008). Ética individual y social. Recuperado de <http://www.ecuadorciencia.org/articulos.asp?id=6170>
- Claros C., R. & León L., O. (2012). El control interno como herramienta de gestión y evaluación. Lima Perú: Pacífico Editores SAC.
- Contraloría General de la República (2014). Marco conceptual del control interno. Lima, Perú. Recuperado de http://ww2.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/institucional/sistema_de_control_interno/Marco_Conceptual_SCI.pdf
- Del Toro R., J. C. et al. (2005). Control interno: II Programa de preparación económica para cuadros. Material de consulta. La Habana, Cuba: Centro de

Estudios Contables Financieros y de Seguros. Recuperado de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/material__consulta_ci.pdf

Fagothey, A. (1995). Ética teoría y aplicación. 5ta. Ed. México: Mc Graw Hill.

Guillén, M. (2006). Ética en las organizaciones: construyendo confianza. Madrid: Pearson Educación.

Hernández S., R.; Fernández C., C. y Baptista L., P. (2010). Metodología de la investigación. 5ta. Ed. México: Mc Graw Hill.

Informe COSO (2013). Nuevos conceptos del control interno. Recuperado de <http://www.ci.inegi.org.mx/docs/Informe%20COSO%20Resumen.pdf>

Koontz, H. & Weihrich, W. (1994). Administración, Una perspectiva global. México. McGraw Hill.

Mantilla B., S. A. & Cante S., S. Y. (2009). Auditoría del control interno. Bogotá, Colombia: Esfera Editores Ltda.

Navarrete A., C.M. (2010). Comportamiento ético en la empresa chilena: análisis de los resultados del barómetro de valores y ética empresarial aplicado el año 2009. Tesis de maestría Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado de <https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/1401/553818.pdf?sequence=1>

Ortiz U., F. G. y García N., M. P. (2010). Metodología de investigación: El proceso y sus técnicas. México: Limusa S.A.

Ortiz M., G. (2007). Ética en las empresas. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/laex/enciso_t_ef/capitulo3.pdf

Palomo G., A. (1989). Lawrence Kohlberg: Teoría y práctica del desarrollo moral en la escuela. Recuperado de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-LaurenceKohlberg-117615.pdf>.

Perdomo, M. (1993). Fundamentos del control interno. México: ECASA.

- Pérez, P. (2015). Los cinco componentes del control interno. Recuperado de www.degerencia.com/articulo/los_cinco_componentes_del_control_interno
- Pérez R., N. (2010). El comportamiento moral en las Organizaciones: una perspectiva desde La ética de la empresa. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. España. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/11089/1/T32191.pdf>
- Puris L., R. M. (2016). Las normas generales de control interno y su relación con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud de Ancash, año 2016. Tesis de maestría Universidad César Vallejo, Huaraz.
- Robbins, S.P. & Coutler, M. (2009). Administración. 10 ed. México. Pearson.
- Rodríguez, M. P. y Bustamante L., U. (2008). Desarrollo de competencias para el comportamiento ético-gerencial: un enfoque de responsabilidad. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v21n35/v21n35a09.pdf>
- Ruiz P., P. & Ruiz A., C. (2010). Factores determinantes del comportamiento ético/no ético del empleado: una revisión de la literatura. Tesis de maestría Universidad de Castilla – La Mancha, España.
- Samaniego M., C. M. (2013). Incidencias del control interno en la optimización de la gestión de las micro empresas en el distrito de Chaclacayo. Tesis doctoral Universidad San Martín de Porras. Lima, Perú. Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/645/3/samaniego_cm.pdf
- Serna M., L.M. (2006). Comportamiento ético de los empleados colombianos. Tesis de maestría Universidad de Manizales.
- Soto P., E. y Cárdenas M., J.A. (2007). Ética en las organizaciones. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Sotomayor C., J. A. (2009). El control gubernamental y el sistema de control interno en el Perú. Tesis de maestría Universidad San Martín de Porras, Lima, Perú.

Stob, E. (1982). Reflexiones éticas. Ensayos sobre temas morales, Grand pids: TELL.

Torres H., Z. (2014). Introducción a la ética. México: Grupo editorial Patria.

Unidad de Gestión Educativa Local UGEL 3 (2015). Informe del Diagnóstico del Sistema de Control Interno. Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS PARA RECOGER INFORMACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE CONTROL INTERNO EN LA UGEL CASMA

Estimado trabajador de la UGEL Casma, el presente instrumento tiene como objetivo recoger la opinión de los trabajadores de la UGEL respecto al control interno que se lleva a cabo en esta institución.

Agradeceremos responder con sinceridad, marcando con un aspa la opción que según su punto de vista exprese la respuesta que considere más apropiada; Se agradece su aporte que tiene mucha importancia para este trabajo de investigación.

Nº	Ítem	Opción de respuesta				
		5	4	3	2	1
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
AMBIENTE DE CONTROL INTERNO						
1	El entorno organizacional favorable contribuye en la generación de un ambiente de control interno agradable.					
2	La buena práctica de valores contribuye en la generación de un ambiente de control interno agradable.					
3	La práctica de buenas conductas contribuye en la generación de un ambiente de control interno agradable.					
4	La asignación de reglas apropiadas contribuye en la generación de un ambiente de control interno agradable.					

Nº	Ítem	Opción de respuesta				
		5	4	3	2	1
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
EVALUACIÓN DE RIESGOS						
5	La identificación de riesgos contribuye a una efectiva evaluación de riesgos.					
6	El análisis de riesgos contribuye a una efectiva evaluación de riesgos.					
7	La prevención de riesgos contribuye a una efectiva evaluación de riesgos.					
8	El monitoreo de riesgos contribuye a una efectiva evaluación de riesgos.					
ACTIVIDADES DE CONTROL						
9	La verificación de funciones cumplidas contribuye a la eficiencia de las actividades de control gerencial.					
10	El control de la ejecución de las actividades contribuye a la eficiencia de las actividades de control gerencial.					
11	La verificación de las tareas asignadas y cumplidas contribuye a la eficiencia de las actividades de control gerencial.					
12	La verificación de la asignación de responsabilidades contribuye a la eficiencia de las actividades de control gerencial.					

Nº	Ítem	Opción de respuesta				
		5	4	3	2	1
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
SISTEMA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
13	El registro y difusión de información en una base datos contribuye a un efectivo sistema de información y comunicación.					
14	La emisión de información confiable contribuye a un efectivo sistema de información y comunicación.					
15	La práctica de la transparencia en la comunicación contribuye a un efectivo sistema de información y comunicación.					
16	La eficiencia en el uso de los medios de información contribuye a un efectivo sistema de información y comunicación.					
SUPERVISIÓN Y MONITOREO						
17	La revisión de la atención del control interno contribuye a una efectiva supervisión y monitoreo.					
18	La verificación de logro de medidas de control interno contribuye a una efectiva supervisión y monitoreo					
19	La implementación de recomendaciones formuladas contribuye a una efectiva supervisión y monitoreo.					

Nº	Ítem	Opción de respuesta				
		5	4	3	2	1
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
20	La ejecución de correcciones necesarias contribuye a una efectiva supervisión y monitoreo.					

FICHA TÉCNICA
CUESTIONARIO SOBRE CONTROL INTERNO

1. Título:

Control interno y comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

2. Autor:

Mg. HINOSTROZA MONTES, César Augusto

3. Fuente:

Directiva sobre control interno en las instituciones públicas, Perú

4. Institución donde será aplicado:

Unidad de Gestión Educativa Local Casma

5. Administración:

Individual

6. Duración:

25 minutos aproximadamente

7. Aplicación:

54 Trabajadores de la UGEL Casma

8. Significación:

Percepción de los trabajadores sobre el control interno en la UGEL Casma

9. Materiales para la administración y calificación

Cuadernillo con los ítems

Lapicero

Plantilla de respuesta.

10. Consigna:

Marcar un aspa (x) en el casillero que contenga la alternativa que mejor represente su punto de vista.

Se le recuerda que antes de pasar a la siguiente página verifique que no haya dejado algún ítem sin contestar

11. Baremación:

Niveles del control interno				
Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
0 – 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPORTAMIENTO ÉTICO

Estimado trabajador de la UGEL Casma, el presente instrumento tiene como objetivo recoger la opinión de los trabajadores de la UGEL respecto al comportamiento ético dentro de la institución en la que usted labora.

Agradeceremos responder con sinceridad, marcando con un aspa la opción que según su punto de vista exprese la respuesta que considere más apropiada; Se agradece su aporte que tiene mucha importancia para este trabajo de investigación.

Nº	Ítem	Opción de respuesta				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
COMPORTAMIENTO ÉTICO INDIVIDUAL						
1.	Respeto por las posesiones y bienes ajenos					
2.	Comunico mis ideas, intenciones y sentimientos de manera abierta y franca.					
3.	Demuestro congruencia entre mis ideas y mis acciones.					
4.	Valoro el trabajo que realizo					
5.	Me esfuerzo por realizar un trabajo de calidad en el área en que me desempeño.					
6.	Demuestro compromiso en el cumplimiento de mis funciones y tareas a mi cargo.					
7.	Realizo mis tareas con prontitud y cumplo con entregar resultados en el tiempo adecuado.					
8.	Asumo como propias la misión, visión, objetivos y valores de la UGEL.					
9.	Acepto y cumplo las reglas, procedimientos y lineamientos de manera autónoma.					
10.	Hago uso correcto de materiales, mobiliario y recursos de la institución.					

Nº	Ítem	Opción de respuesta				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
11.	Utilizo productivamente los tiempos destinados al desempeño de mis actividades laborales.					
12.	Acepto y tolero a las personas o grupos y rechazo las conductas abusivas.					
13.	Rechazo los comportamientos ocultos que van en contra de las reglas y normas, con la finalidad de obtener beneficios particulares.					
14.	Desapruebo el consumo de sustancias restringidas dentro y fuera del ambiente laboral.					
	COMPORTAMIENTO ÉTICO ORGANIZACIONAL					
15.	Me integro al trabajo en un esfuerzo conjunto con mis compañeros de trabajo para lograr los objetivos previstos.					
16.	Actúo con reserva para guardar o proteger datos importantes para la organización.					
17.	Demuestro un comportamiento social adecuado en el trato con mis superiores y compañeros de trabajo.					
18.	Tengo en cuenta la misión, visión, valores y objetivos institucionales					
19.	Me preocupo por mantener un clima laboral adecuado dentro de la institución.					
20.	Mantengo comunicación fluida con mis superiores y compañeros de trabajo.					
21.	Evito hacer uso del poder para lograr mis objetivos.					
22.	Evito generar conflictos personales o laborales en la institución.					
	COMPORTAMIENTO ÉTICO SOCIAL					

Nº	Ítem	Opción de respuesta				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
23.	Busco la preservación del medio ambiente, a través del manejo adecuado de los recursos.					
24.	Me preocupo por dar buen trato al público usuario a fin de que se sienta satisfecho.					
25.	Me intereso por el cuidado de la imagen institucional					

Fuente: Directiva sobre comportamiento ético en las instituciones públicas, Perú

FICHA TÉCNICA
CUESTIONARIO SOBRE COMPORTAMIENTO ÉTICO

1. Título:

Control interno y comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

2. Autor:

Mg. HINOSTROZA MONTES, César Augusto

3. Fuente:

Directiva sobre comportamiento ético en las instituciones públicas, Perú

4. Institución donde será aplicado:

Unidad de Gestión Educativa Local Casma

5. Administración:

Individual

6. Duración:

30 minutos aproximadamente

7. Aplicación:

54 Trabajadores de la UGEL Casma

8. Significación:

Percepción de los trabajadores sobre su comportamiento ético en la UGEL Casma

9. Materiales para la administración y calificación

Cuadernillo con los ítems

Lapicero

Plantilla de respuesta.

10. Consigna:

Marcar un aspa (x) en el casillero que contenga la alternativa que mejor represente su punto de vista.

Se le recuerda que antes de pasar a la siguiente página verifique que no haya dejado algún ítem sin contestar

11. Baremación:

Niveles de comportamiento ético				
Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
0 – 25	26 - 50	51 - 75	76 - 100	101 - 125

ANEXO 2

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Primer experto


A. MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR CONTROL INTERNO

TÍTULO: Control interno y comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Control interno	Ambiente de control interno	Entorno favorable	1. El entorno organizacional favorable contribuye en la generación de un ambiente de control interno agradable.						X		x		x		x		
		Práctica de valores	2. La buena práctica de valores contribuye en la generación de un ambiente de control interno agradable.								x		x		x		
			3. La práctica de buenas conductas contribuye en la generación de un ambiente de control interno agradable.										x		x		
		Reglas apropiadas	4. La asignación de reglas apropiadas contribuye en la generación de un ambiente de control interno agradable.								x		x		x		
	Evaluación de riesgos	Identificación de riesgos	5. La identificación de riesgos contribuye a una efectiva evaluación de riesgos.						X		x		x		x		
		Análisis de riesgos	6. El análisis de riesgos contribuye a una efectiva evaluación de riesgos.								x		x		x		
		Prevención de riesgos	7. La prevención de riesgos contribuye a una efectiva evaluación de riesgos.								x		x		x		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Monitoreo de riesgos	8. El monitoreo de riesgos contribuye a una efectiva evaluación de riesgos.								x		x		x		
	Actividades de control	Verificación de funciones	9. La verificación de funciones cumplidas contribuye a la eficiencia de las actividades de control gerencial.						X		x		x		x		
		Control de actividades	10. El control de la ejecución de las actividades contribuye a la eficiencia de las actividades de control gerencial.								x		x		x		
		Verificación de tareas	11. La verificación de las tareas asignadas y cumplidas contribuye a la eficiencia de las actividades de control gerencial.								x	x			x		
		Verificación de responsabilidades	12. La verificación de la asignación de responsabilidades contribuye a la eficiencia de las actividades de control gerencial.								X		X		X		
	Sistema de información y comunicación	Registro y difusión de la información	13. El registro y difusión de información en una base datos contribuye a un efectivo sistema de información y comunicación.						X		X		X		X		
		Emisión de información con fiable	14. La emisión de información confiable contribuye a un efectivo sistema de información y comunicación.								X		X		X		
		Transparencia en la comunicación	15. La práctica de la transparencia en la comunicación contribuye a un efectivo sistema de información y comunicación.								X		X		X		
	Supervisión y monitoreo	Uso de medios de información	16. La eficiencia en el uso de los medios de información contribuye a un efectivo sistema de información y comunicación.						X		X		X		X		
		Atención del control interno	17. La revisión de la atención del control interno contribuye a una efectiva supervisión y monitoreo.								X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Verificación de logros	18. La verificación de logro de medidas de control interno contribuye a una efectiva supervisión y monitoreo								X		X		X		
		Implementación de recomendaciones	19. La implementación de recomendaciones formuladas contribuye a una efectiva supervisión y monitoreo.								X		X		X		
		Ejecución de correcciones	20. La ejecución de correcciones necesarias contribuye a una efectiva supervisión y monitoreo.								X		X		X		



 Mg. Julisa Verónica Guido Jara
 DNI 32129793

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para evaluar el control interno

OBJETIVO : Identificar el nivel de control interno


DIRIGIDO A : Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Guido Jara, Verónica Julisa

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Administración de la Educación



Mg. Julisa Verónica Guido Jara
DNI 32129793


B. MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL COMPORTAMIENTO ÉTICO

TÍTULO: Control interno y comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca de	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Comportamiento ético	Individual	Honestidad	1. Respeto por las posesiones y bienes ajenos						X		X		X		X		
			2. Comunico mis ideas, intenciones y sentimientos de manera abierta y franca.								X		X		X		
			3. Demuestro congruencia entre mis ideas y mis acciones.								X		X		X		
			4. Valoro el trabajo que realizo								X		X		X		
			5. Me esfuerzo por realizar un trabajo de calidad en el área en que me desempeño.								X		X		X		
			6. Demuestro compromiso en el cumplimiento de mis funciones y tareas a mi cargo.								X		X		X		
		Responsabilidad	7. Realizo mis tareas con prontitud y cumplo con entregar resultados en el tiempo adecuado.						X		X		X		X		
		Identificación con la institución	8. Asumo como propias la misión, visión, objetivos y valores de la UGEL.						X		X		X		X		
		Cumplimiento de reglas	9. Acepto y cumplo las reglas, procedimientos y lineamientos de manera autónoma.						X		X		X		X		
		Uso correcto de materiales	10. Hago uso correcto de materiales, mobiliario y recursos de la institución.						X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca de	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Uso del tiempo	11. Utilizo productivamente los tiempos destinados al desempeño de mis actividades laborales.						X		X		X		X		
		Tolerancia	12. Acepto y tolero a las personas o grupos y rechazo las conductas abusivas.						X		X		X		X		
		Rechazo de conductas inadecuadas	13. Rechazo los comportamientos ocultos que van en contra de las reglas y normas, con la finalidad de obtener beneficios particulares.						X		X		X		X		
			14. Desapruebo el consumo de sustancias restringidas dentro y fuera del ambiente laboral.								X		X		X		
	Organizacional	Integración al trabajo en equipo	15. Me integro al trabajo en un esfuerzo conjunto con mis compañeros de trabajo para lograr los objetivos previstos.						X		X		X		X		
		Confidencialidad con la institución	16. Actúo con reserva para guardar o proteger datos importantes para la organización.						X		X		X		X		
		Relaciones y trato en la institución	17. Demuestro un comportamiento social adecuado en el trato con mis superiores y compañeros de trabajo.						X		X		X		X		
		Identificación con valores	18. Tengo en cuenta la misión, visión, valores y objetivos institucionales						X		X		X		X		
		Cuidado del clima institucional	19. Me preocupo por mantener un clima laboral adecuado dentro de la institución.						X		X		X		X		
		Comunicación en la institución	20. Mantengo comunicación fluida con mis superiores y compañeros de trabajo.						X		X		X		X		
	Uso del poder	21. Evito hacer uso del poder para lograr mis objetivos.						X		X		X		X			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca de	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Control de conflictos	22. Evito generar conflictos personales o laborales en la institución.						X		X		X		X		
	Social	Preservación del ambiente	23. Busco la preservación del medio ambiente, a través del manejo adecuado de los recursos.						X		X		X		X		
		Trato con el público	24. Me preocupo por dar buen trato al público usuario a fin de que se sienta satisfecho.						X		X		X		X		
		Imagen institucional	25. Me intereso por el cuidado de la imagen institucional						X		X		X		X		



 Mg. Julisa Verónica Guido Jara
 DNI 32129793

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para evaluar el comportamiento ético

OBJETIVO : Identificar el nivel de comportamiento ético.

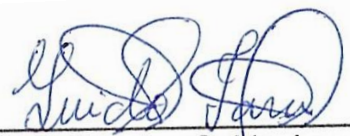
DIRIGIDO A : Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Guido Jara, Verónica Julisa

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración de la Educación



Mg. Julisa Verónica Guido Jara
DNI 32129793

Segundo experto

C. MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR CONTROL INTERNO

TITULO: Control interno y comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Control interno	Ambiente de control interno	Entorno favorable	1. El entorno organizacional favorable contribuye en la generación de un ambiente de control interno agradable.						X		x		x		x		
		Práctica de valores	2. La buena práctica de valores contribuye en la generación de un ambiente de control interno agradable.					x				x		x			
			3. La práctica de buenas conductas contribuye en la generación de un ambiente de control interno agradable.									x		x			
		Reglas apropiadas	4. La asignación de reglas apropiadas contribuye en la generación de un ambiente de control interno agradable.					x				x		x			
	Evaluación de riesgos	Identificación de riesgos	5. La identificación de riesgos contribuye a una efectiva evaluación de riesgos.					X		x		x		x			
		Análisis de riesgos	6. El análisis de riesgos contribuye a una efectiva evaluación de riesgos.							x		x		x			
		Prevención de riesgos	7. La prevención de riesgos contribuye a una efectiva evaluación de riesgos.							x		x		x			
		Monitoreo de riesgos	8. El monitoreo de riesgos contribuye a una efectiva evaluación de riesgos.							x		x		x			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Actividades de control	Verificación de funciones	9. La verificación de funciones cumplidas contribuye a la eficiencia de las actividades de control gerencial.						X		x		x		x		
		Control de actividades	10. El control de la ejecución de las actividades contribuye a la eficiencia de las actividades de control gerencial.								x		x		x		
		Verificación de tareas	11. La verificación de las tareas asignadas y cumplidas contribuye a la eficiencia de las actividades de control gerencial.								x	x			x		
		Verificación de responsabilidades	12. La verificación de la asignación de responsabilidades contribuye a la eficiencia de las actividades de control gerencial.								X		X		X		
	Sistema de información y comunicación	Registro y difusión de la información	13. El registro y difusión de información en una base datos contribuye a un efectivo sistema de información y comunicación.						X		X		X		X		
		Emisión de información confiable	14. La emisión de información confiable contribuye a un efectivo sistema de información y comunicación.								X		X		X		
		Transparencia en la comunicación	15. La práctica de la transparencia en la comunicación contribuye a un efectivo sistema de información y comunicación.								X		X		X		
	Supervisión y monitoreo	Uso de medios de información	16. La eficiencia en el uso de los medios de información contribuye a un efectivo sistema de información y comunicación.						X		X		X		X		
		Atención del control interno	17. La revisión de la atención del control interno contribuye a una efectiva supervisión y monitoreo.								X		X		X		
		Verificación de logros	18. La verificación de logro de medidas de control interno contribuye a una efectiva supervisión y monitoreo								X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Implementación de recomendaciones	19. La implementación de recomendaciones formuladas contribuye a una efectiva supervisión y monitoreo.								X		X		X		
		Ejecución de correcciones	20. La ejecución de correcciones necesarias contribuye a una efectiva supervisión y monitoreo.								X		X		X		

Mg. Talía Liz Mejía Díaz
DNI 40280526

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para evaluar el control interno

OBJETIVO : Identificar el nivel de control interno en la UGEL Casma

DIRIGIDO A : Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mejía Díaz Talía Liz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración de la Educación


Mg. Talía Liz Mejía Díaz
DNI 40280526

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL COMPORTAMIENTO ÉTICO

TITULO: Control interno y comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca de	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Comportamiento ético	Individual	Honestidad	1. Respeto por las posesiones y bienes ajenos						X		X		X		X		
			2. Comunico mis ideas, intenciones y sentimientos de manera abierta y franca.								X		X		X		
			3. Demuestro congruencia entre mis ideas y mis acciones.								X		X		X		
			4. Valoro el trabajo que realizo								X		X		X		
			5. Me esfuerzo por realizar un trabajo de calidad en el área en que me desempeño.								X		X		X		
			6. Demuestro compromiso en el cumplimiento de mis funciones y tareas a mi cargo.								X		X		X		
		Responsabilidad	7. Realizo mis tareas con prontitud y cumplo con entregar resultados en el tiempo adecuado.						X		X		X		X		
		Identificación con la institución	8. Asumo como propias la misión, visión, objetivos y valores de la UGEL.						X		X		X		X		
		Cumplimiento de reglas	9. Acepto y cumplo las reglas, procedimientos y lineamientos de manera autónoma.						X		X		X		X		
		Uso correcto de materiales	10. Hago uso correcto de materiales, mobiliario y recursos de la institución.						X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca de	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Uso del tiempo	11. Utilizo productivamente los tiempos destinados al desempeño de mis actividades laborales.						X		X		X		X		
		Tolerancia	12. Acepto y tolero a las personas o grupos y rechazo las conductas abusivas.						X		X		X		X		
		Rechazo de conductas inadecuadas	13. Rechazo los comportamientos ocultos que van en contra de las reglas y normas, con la finalidad de obtener beneficios particulares.						X		X		X		X		
			14. Desapruebo el consumo de sustancias restringidas dentro y fuera del ambiente laboral.								X		X		X		
	Organizacional	Integración al trabajo en equipo	15. Me integro al trabajo en un esfuerzo conjunto con mis compañeros de trabajo para lograr los objetivos previstos.						X		X		X		X		
		Confidencialidad con la institución	16. Actúo con reserva para guardar o proteger datos importantes para la organización.						X		X		X		X		
		Relaciones y trato en la institución	17. Demuestro un comportamiento social adecuado en el trato con mis superiores y compañeros de trabajo.						X		X		X		X		
		Identificación con valores	18. Tengo en cuenta la misión, visión, valores y objetivos institucionales						X		X		X		X		
		Cuidado del clima institucional	19. Me preocupo por mantener un clima laboral adecuado dentro de la institución.						X		X		X		X		
		Comunicación en la institución	20. Mantengo comunicación fluida con mis superiores y compañeros de trabajo.						X		X		X		X		
	Uso del poder	21. Evito hacer uso del poder para lograr mis objetivos.						X		X		X		X			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca de	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Control de conflictos	22. Evito generar conflictos personales o laborales en la institución.						X		X		X		X		
	Social	Preservación del ambiente	23. Busco la preservación del medio ambiente, a través del manejo adecuado de los recursos.						X		X		X		X		
		Trato con el público	24. Me preocupo por dar buen trato al público usuario a fin de que se sienta satisfecho.						X		X		X		X		
		Imagen institucional	25. Me intereso por el cuidado de la imagen institucional						X		X		X		X		



 Mg. Talía Liz Mejía Díaz
 DNI 40280526

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para evaluar el comportamiento ético

OBJETIVO : Identificar el comportamiento ético en los trabajadores de la UGEL Casma.

DIRIGIDO A : Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mejía Díaz Talía Liz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración de la Educación



Mg. Talía Liz Mejía Díaz
DNI 40280526

Tercer experto


D. MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR CONTROL INTERNO

TITULO: Control interno y comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Control interno	Ambiente de control interno	Entorno favorable	1. El entorno organizacional favorable contribuye en la generación de un ambiente de control interno agradable.						X		x		x		x		
		Práctica de valores	2. La buena práctica de valores contribuye en la generación de un ambiente de control interno agradable.					x				x		x			
			3. La práctica de buenas conductas contribuye en la generación de un ambiente de control interno agradable.									x		x			
		Reglas apropiadas	4. La asignación de reglas apropiadas contribuye en la generación de un ambiente de control interno agradable.					x				x		x			
	Evaluación de riesgos	Identificación de riesgos	5. La identificación de riesgos contribuye a una efectiva evaluación de riesgos.					X		x		x		x			
		Análisis de riesgos	6. El análisis de riesgos contribuye a una efectiva evaluación de riesgos.							x		x		x			
		Prevención de riesgos	7. La prevención de riesgos contribuye a una efectiva evaluación de riesgos.							x		x		x			
		Monitoreo de riesgos	8. El monitoreo de riesgos contribuye a una efectiva evaluación de riesgos.							x		x		x			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Actividades de control	Verificación de funciones	9. La verificación de funciones cumplidas contribuye a la eficiencia de las actividades de control gerencial.						X		x		x		x		
		Control de actividades	10. El control de la ejecución de las actividades contribuye a la eficiencia de las actividades de control gerencial.								x		x		x		
		Verificación de tareas	11. La verificación de las tareas asignadas y cumplidas contribuye a la eficiencia de las actividades de control gerencial.								x	x			x		
		Verificación de responsabilidades	12. La verificación de la asignación de responsabilidades contribuye a la eficiencia de las actividades de control gerencial.								X		X		X		
	Sistema de información y comunicación	Registro y difusión de la información	13. El registro y difusión de información en una base datos contribuye a un efectivo sistema de información y comunicación.						X		X		X		X		
		Emisión de información confiable	14. La emisión de información confiable contribuye a un efectivo sistema de información y comunicación.								X		X		X		
		Transparencia en la comunicación	15. La práctica de la transparencia en la comunicación contribuye a un efectivo sistema de información y comunicación.								X		X		X		
	Supervisión y monitoreo	Uso de medios de información	16. La eficiencia en el uso de los medios de información contribuye a un efectivo sistema de información y comunicación.						X		X		X		X		
		Atención del control interno	17. La revisión de la atención del control interno contribuye a una efectiva supervisión y monitoreo.								X		X		X		
		Verificación de logros	18. La verificación de logro de medidas de control interno contribuye a una efectiva supervisión y monitoreo								X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Implementación de recomendaciones	19. La implementación de recomendaciones formuladas contribuye a una efectiva supervisión y monitoreo.								X		X		X		
		Ejecución de correcciones	20. La ejecución de correcciones necesarias contribuye a una efectiva supervisión y monitoreo.								X		X		X		



 Mg. Vilma Ramos Garces
 DNI 02665820

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para evaluar el control interno

OBJETIVO : Identificar el nivel de control interno en la UGEL Casma


DIRIGIDO A : Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: RAMOS GARCES Vilma

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública


Mg. Vilma Ramos Garces
DNI 02665820


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL COMPORTAMIENTO ÉTICO

TITULO: Control interno y comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca de	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Comportamiento ético	Individual	Honestidad	1. Respeto por las posesiones y bienes ajenos						X		X		X		X		
			2. Comunico mis ideas, intenciones y sentimientos de manera abierta y franca.								X		X		X		
			3. Demuestro congruencia entre mis ideas y mis acciones.								X		X		X		
			4. Valoro el trabajo que realizo								X		X		X		
			5. Me esfuerzo por realizar un trabajo de calidad en el área en que me desempeño.								X		X		X		
			6. Demuestro compromiso en el cumplimiento de mis funciones y tareas a mi cargo.								X		X		X		
		Responsabilidad	7. Realizo mis tareas con prontitud y cumplo con entregar resultados en el tiempo adecuado.						X		X		X		X		
		Identificación con la institución	8. Asumo como propias la misión, visión, objetivos y valores de la UGEL.						X		X		X		X		
		Cumplimiento de reglas	9. Acepto y cumplo las reglas, procedimientos y lineamientos de manera autónoma.						X		X		X		X		
		Uso correcto de materiales	10. Hago uso correcto de materiales, mobiliario y recursos de la institución.						X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca de	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Uso del tiempo	11. Utilizo productivamente los tiempos destinados al desempeño de mis actividades laborales.						X		X		X		X		
		Tolerancia	12. Acepto y tolero a las personas o grupos y rechazo las conductas abusivas.						X		X		X		X		
		Rechazo de conductas inadecuadas	13. Rechazo los comportamientos ocultos que van en contra de las reglas y normas, con la finalidad de obtener beneficios particulares.						X		X		X		X		
			14. Desapruebo el consumo de sustancias restringidas dentro y fuera del ambiente laboral.								X		X		X		
	Organizacional	Integración al trabajo en equipo	15. Me integro al trabajo en un esfuerzo conjunto con mis compañeros de trabajo para lograr los objetivos previstos.						X		X		X		X		
		Confidencialidad con la institución	16. Actúo con reserva para guardar o proteger datos importantes para la organización.						X		X		X		X		
		Relaciones y trato en la institución	17. Demuestro un comportamiento social adecuado en el trato con mis superiores y compañeros de trabajo.						X		X		X		X		
		Identificación con valores	18. Tengo en cuenta la misión, visión, valores y objetivos institucionales						X		X		X		X		
		Cuidado del clima institucional	19. Me preocupo por mantener un clima laboral adecuado dentro de la institución.						X		X		X		X		
		Comunicación en la institución	20. Mantengo comunicación fluida con mis superiores y compañeros de trabajo.						X		X		X		X		
		Uso del poder	21. Evito hacer uso del poder para lograr mis objetivos.						X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca de	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Control de conflictos	22. Evito generar conflictos personales o laborales en la institución.						X		X		X		X		
	Social	Preservación del ambiente	23. Busco la preservación del medio ambiente, a través del manejo adecuado de los recursos.						X		X		X		X		
		Trato con el público	24. Me preocupo por dar buen trato al público usuario a fin de que se sienta satisfecho.						X		X		X		X		
		Imagen institucional	25. Me intereso por el cuidado de la imagen institucional						X		X		X		X		



 Mg. Vilma Ramos Garces
 DNI 02665820

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para evaluar el comportamiento ético

OBJETIVO : Identificar el comportamiento ético en los trabajadores de la UGEL Casma.


DIRIGIDO A : Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: RAMOS GARCES Vilma

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública


Mg. Vilma Ramos Garces
DNI 02665820

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

PARA MEDIR EL COMPORTAMIENTO ÉTICO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	114,2000	23,733	,231	,830
ITEM2	114,6000	21,156	,608	,808
ITEM3	114,4000	24,711	,113	,832
ITEM4	114,1000	24,544	,291	,824
ITEM5	114,1000	24,544	,291	,824
ITEM6	114,1000	24,544	,291	,824
ITEM7	114,2000	24,622	,181	,828
ITEM8	114,2000	22,400	,746	,806
ITEM9	114,3000	22,456	,626	,810
ITEM10	114,3000	24,900	,088	,833
ITEM11	114,4000	22,044	,669	,807
ITEM12	114,6000	21,156	,608	,808
ITEM13	114,0000	25,556	,000	,828
ITEM14	114,4000	20,933	,646	,805
ITEM15	114,4000	23,600	,337	,822
ITEM16	114,0000	25,556	,000	,828
ITEM17	114,4000	22,711	,524	,814
ITEM18	114,0000	25,556	,000	,828
ITEM19	114,1000	23,433	,661	,813
ITEM20	114,5000	22,056	,452	,818
ITEM21	114,0000	25,556	,000	,828
ITEM22	114,3000	22,456	,626	,810
ITEM23	114,2000	26,844	-,336	,846
ITEM24	114,1000	24,544	,291	,824
ITEM25	114,1000	23,433	,661	,813

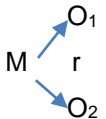
Análisis de la confiabilidad:

La confiabilidad del cuestionario para medir el comportamiento ético de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, constatar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa, Chimbote, que tienen características similares a la muestra de estudio, dio como resultado un coeficiente de confiabilidad de **0,827**, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es MUY CONFIABLE, pues el grado alcanzado está sobre 0,8 lo cual significa que el instrumento tiene un BUEN grado de confiabilidad en todos sus ítems.

ANEXO 4

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Control interno y comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.

Problema de investigación	Objetivos		Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología de la investigación	Técnicas e instrumentos
	General	Específicos					
¿Existe relación entre el control interno y el comportamiento ético de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017?	Determinar la relación que existe entre el control interno y el comportamiento ético de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.	Identificar el nivel de control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.	H1: Existe relación significativa entre el control interno y el comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.	Control interno	Individual	Diseño: Descriptiva 	Técnica: Encuesta Instrumento:
		Identificar el nivel de comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.			Organizacional		
					Social		
				Comportamiento ético		Población: 54 trabajadores de la UGEL Casma	Cuestionarios: Control interno Comportamiento ético

Problema de investigación	Objetivos		Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología de la investigación	Técnicas e instrumentos
	General	Específicos					
		Establecer la relación que existe entre control interno y comportamiento ético individual de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.	Ho: No existe relación significativa entre el control interno y el comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.			Muestra: 54 trabajadores	

Problema de investigación	Objetivos		Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología de la investigación	Técnicas e instrumentos
	General	Específicos					
		Establecer la relación que existe entre control interno y comportamiento ético organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017.					

ANEXO 2:

CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

**EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – CASMA
QUE SUSCRIBE:**

*Autoriza al Br. HINOSTROZA MONTES, CESAR AUGUSTO, identificado con D.N.I.
Nº 32105812, la aplicación del instrumento de cuestionario del Proyecto de Tesis
"Control Interno y el Comportamiento Ético en los trabajadores de la Unidad de
Gestión Educativa Local de Casma 2017" a los trabajadores de la UGEL-CASMA.-*

Se expide la presente constancia al interesado para los fines pertinentes.-

Casma 09 de Marzo del 2017.-

"UGEL CASMA, TRABAJANDO JUNTOS POR UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD"

Plaza de Armas s/n Telefax. (043) 41-1462 www.ugelcasma.gob.pe

ANEXO

BASE DE DATOS

BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO SOBRE CONTROL INTERNO

APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA UGEL CASMA

N°	AMBIENTE DE CONTROL INTERNO					EVALUACIÓN DE RIESGOS				ACTIVIDADES DE CONTROL				SISTEMA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN				SUPERVISIÓN Y MONITOREO			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	79
2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	32
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	53
5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	40
6	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	39
7	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
8	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
9	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
10	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	39
11	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	79
13	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	32
14	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
15	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	56
16	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	40
17	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	39
18	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
19	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
20	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
21	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	39
22	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	79
24	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	32
25	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
26	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	56
27	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	40

28	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	39
29	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
30	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
31	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
32	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	39
33	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	79
35	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	32
36	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
37	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	56
38	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	40
39	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	39
40	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
41	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
42	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
43	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	39
44	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	79
46	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	32
47	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
48	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	56
49	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	40
50	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	39
51	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
52	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
53	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
54	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	39

BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPORTAMIENTO ÉTICO

APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA UGEL CASMA

N°	COMPORTAMIENTO ÉTICO INDIVIDUAL															COMPORTAMIENTO ÉTICO ORGANIZACIONAL										COMPORTAMIENTO ÉTICO SOCIAL				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	TOT	15	16	17	18	19	20	21	22	TOT	23	24	25	TOT		
1	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	61	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	5	5	14	108	
2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	68	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	15	122	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	125	
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	68	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	15	122	
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	68	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	123	
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	68	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	123	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	14	124	
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	123	
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	124	
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	15	123	
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	68	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	123	
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	123	
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	68	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	123	
14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	124	
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	124	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	15	124	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	14	124	
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	14	123	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	69	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	15	123	
20	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	123	
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	14	123	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	69	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	124	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	125	
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	69	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	124	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	15	124	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	124	
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	124	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	15	124	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	14	124	
30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	124	
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	124	
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	69	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	124	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	15	124	

34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	124
35	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	122
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	123
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	125
38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	124
39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	124
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	123
41	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	121
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	15	124	
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	15	124	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	4	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	15	123	
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	15	124	
46	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	68	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	123	
47	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	123	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	15	124	
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	124
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	15	124	
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	15	124	
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	125	
53	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	124	
54	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	123	